Parte general

Técnico de la Administración de la Seguridad Social

Tema 16: El principio de igualdad de género: su tratamiento en el derecho comunitario y en la Constitución Española. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Políticas contra la violencia de género: la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. La Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Colección Temarios, 2020

© Reservados todos los derechos de esta edición para SKR Preparadores S.L., 2020

Calle Covarrubias, 9, bajo izquierdo, 28010, Madrid

https://skr.es/

Queda rigurosamente prohibida cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación total o parcial de esta obra sin el permiso escrito de los titulares de los derechos de explotación.

1. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE GÉNERO: SU TRATAMIENTO EN EL DERECHO COMUNITARIO Y EN LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA

A nivel europeo, la igualdad entre mujeres y hombres es un derecho fundamental, un valor común de la UE y una condición necesaria para lograr los objetivos de crecimiento, empleo y cohesión social. Ello se establece tanto en la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE de 2007, así como en el artículo 8 del TFUE.

En el ámbito comunitario algunas de las herramientas más importantes son el Programa PROGRESS (2014-2020) de apoyo al empleo y a la solidaridad social, el Instituto Europeo de la Igualdad de Género o el Comité consultivo para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

A nivel interno, la igualdad ante la ley y la no discriminación en base a, entre otros factores, el sexo, viene consagrada en el artículo 14 de la Constitución Española. De ese principio se deriva toda la legislación posterior encaminada a alcanzar una efectiva igualdad de género.

Esta prohibición de desigualdad por razón de sexo del artículo 14 se completa en nuestra Constitución con el contenido de los artículos 32 y 35.

El ámbito en el que la legislación de igualdad de género es más abundante es, sin duda, el del mercado laboral. De hecho, según la EPA correspondiente al tercer trimestre de 2018 los hombres representan el 13,1% de la tasa de desempleo mientras que las mujeres rondan el 16'2%.

Otro apunte relevante es el relativo a la brecha salarial, esto es, la diferencia entre lo que gana un hombre y lo que gana una mujer por llevar a cabo exactamente el mismo trabajo. *El salario medio de las mujeres es 5.941 euros inferior al salario medio de los hombres, según la última Encuesta anual de estructura salarial del Instituto Nacional de Estadística (INE) correspondiente al año 2015, que sitúa el salario medio de los hombres en 25.992,76 euros y el de las mujeres en 20.051,58 euros.*

No obstante, también es necesario avanzar en otros ámbitos como el educativo, el político o el familiar.

Entre las medidas que se han tomado a nivel estatal con el objetivo de alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres destacan:

- LO 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Busca hacer efectivo el principio de igualdad de trato y la eliminación de toda discriminación contra la mujer en cualquier ámbito de la vida o actuación pública o privada. Para ello, aplicará la perspectiva

de género a lo largo de todo el ordenamiento jurídico, esta aplicación será transversal.

- La ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- La ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.
- Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016, con varios ejes de actuación, aprobado en el marco de la LO 3/2007 de 22 de marzo.
- *Nuevo Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2018-2021, el cual se encuentra en proceso de elaboración, y que contendrá medidas específicas para lograr que haya más mujeres trabajando y en puestos de responsabilidad, mejorar las posibilidades de compatibilización entre la vida familiar y personal y la reducción de las diferencias salariales.*

2. LA LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

Como antes hemos señalado, la igualdad entre hombres y mujeres aparece recogida dentro de los valores de la Unión Europea, en el artículo 2 del Tratado de la Unión Europea. Por otra parte, nuestra Constitución incluye la igualdad dentro de los valores superiores del ordenamiento jurídico cuando señala en su artículo 1.1 que "*España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político*",

Seguidamente, positiviza la igualdad desde dos puntos de vista:

- El artículo 14 CE reconoce la igualdad formal ante la ley al establecer que "*Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social*".
- Y el artículo 9.2 reconoce el principio de igualdad real al señalar que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

En desarrollo de estos artículos se dicta la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, organizada en un Título Preliminar y 8 Títulos. De acuerdo con el artículo 1º de la Ley:

"1. Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

2. A estos efectos, la Ley establece principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado toda forma de discriminación por razón de sexo."

Por su parte, el artículo 2, concreta el ámbito de aplicación de la Ley cuando señala que:

"1. Todas las personas gozarán de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo.

2. Las obligaciones establecidas en esta Ley serán de aplicación a toda persona, física o jurídica, que se encuentre o actúe en territorio español, cualquiera que fuese su nacionalidad, domicilio o residencia."

Dicho esto, pasamos a analizar alguno de los conceptos básicos que introduce la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

I.-Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. Se define como la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

II.-Discriminación directa por razón de sexo: situación en que se encuentra una persona tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. (Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad).

III.-Discriminación indirecta: la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ponen a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima.

IV.-Acoso sexual: cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona. Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el

propósito de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio u ofensivo.

V.- Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad.

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 CE. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo.

La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

En los procedimientos sobre actuaciones discriminatorias por razón de sexo, corresponde a la persona demandada probar la ausencia de discriminación (excepto en procesos penales).

VI.- Igualdad laboral. La ley prevé una serie de medidas laborales, que pretenden conseguir la igualdad en dicho ámbito. Entre otras, destacan:

- Posibilidad de que la negociación colectiva establezca medidas de acción positiva que favorezca el acceso al empleo de las mujeres y la eliminación de las situaciones de discriminación.
- Se establece el reconocimiento del derecho a la conciliación de la vida personal y laboral y el fomento de una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres, con medidas como: derecho de la mujer a acumular el permiso de lactancia en jornadas completas, la no reducción del permiso de maternidad en caso de fallecimiento del hijo, el establecimiento de un permiso por paternidad de 4 semanas.

VII.- Igualdad en materia de Seguridad Social, puesto que la ley incluye el reconocimiento de las prestaciones de permiso por paternidad y de riesgo durante la lactancia. Así mismo también se amplía a 7 años el período en que se debe haber cotizado 180 días para tener derecho a la prestación por maternidad o un año durante toda la vida laboral.

Aquellas trabajadoras menores de 21 años que sean madres no deberán acreditar un período previo de cotización para acceder a la prestación y las que se encuentren entre 21 y 26 años sólo deben acreditar un período de 90 días.

Se lleva a cabo la creación de un subsidio por maternidad (100% del IPREM con una duración de 42 días desde el parto) para aquellas trabajadoras que no reúnan el periodo mínimo de cotización.

A efectos de prestaciones de la Seguridad Social, se entiende como cotizada la jornada completa, cuando esta se reduzca para el cuidado de hijos (sólo los 2 primeros años) o familiares (el primer año).

3. POLÍTICAS CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO: LA LEY ORGÁNICA 1/2004, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, define la violencia de género en su artículo 1.1. como aquella que "*como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia", y "comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad*."

La propia ley abarca tanto los aspectos preventivos, educativos, sociales, asistenciales y de atención posterior a las víctimas, como la normativa civil que incide en el ámbito familiar o de convivencia donde principalmente se producen las agresiones, así como el principio de subsidiariedad en las Administraciones Públicas. Igualmente se aborda con decisión la respuesta punitiva que deben recibir todas las manifestaciones de violencia que esta Ley regula.

La violencia de género se enfoca por la Ley de un modo integral y multidisciplinar, empezando por el proceso de socialización y educación. La conquista de la igualdad y el respeto a la dignidad humana y la libertad de las personas tienen que ser un objetivo prioritario en todos los niveles de socialización.

La Ley establece medidas de sensibilización e intervención en al ámbito educativo. Se refuerza, con referencia concreta al ámbito de la publicidad, una imagen que respete la igualdad y la dignidad de las mujeres. Se apoya a las víctimas a través del reconocimiento de derechos como el de la información, la asistencia jurídica gratuita y otros de protección social y apoyo económico. Proporciona por tanto una respuesta legal integral que abarca tanto las normas procesales, creando nuevas instancias, como normas sustantivas penales y civiles, incluyendo la debida formación de los operadores sanitarios, policiales y jurídicos responsables de la obtención de pruebas y de la aplicación de la ley.

Se establecen igualmente medidas de sensibilización e intervención en el ámbito sanitario para optimizar la detección precoz y la atención física y psicológica de las víctimas, en coordinación con otras medidas de apoyo.

Las situaciones de violencia sobre la mujer afectan también a los menores que se encuentran dentro de su entorno familiar, víctimas directas o indirectas de esta violencia. La Ley contempla también su protección no sólo para la tutela de los derechos de los menores, sino para garantizar de forma efectiva las medidas de protección adoptadas respecto de la mujer.

La Ley Orgánica parte de la consideración de la violencia de género como un problema social de hombres contra mujeres fruto de las relaciones de dominio y posesión que, históricamente, han ejercido aquéllos sobre éstas; por ello, para comprender correctamente la Ley es necesario partir de su contextualización política.

El legislador desarrolla una serie de medidas a favor de la víctima de la violencia de género que, con independencia de la Tutela institucional y judicial civil y penal, se estructuran de la siguiente manera:

- Medidas de sensibilización social para la prevención, detección e intervención. Se desarrollan en diferentes ámbitos poniendo en marcha, con carácter inmediato a la entrada en vigor de la Ley, un Plan Nacional de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género.
- Medidas en el ámbito educativo. La erradicación de la violencia contra la mujer exige la adopción de medidas educativas que fomenten la igualdad de sexos y eliminen los roles sociales establecidos, que doten al alumno de instrumentos para la resolución pacífica de conflictos y le formen en el respeto de los derechos y libertades fundamentales en el ejercicio de la tolerancia.
- Publicidad ilícita, considerando ilícita la publicidad que use la imagen de la mujer con carácter vejatorio o discriminatorio y ampliando el círculo de entidades con legitimación para las acciones de cesación o rectificación.
- Ámbito sanitario, a través del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, actuaciones de detección precoz y apoyo asistencial a las víctimas, generalización de protocolos de actuación y acentuando la formación del personal facultativo.
- Asistencia social integral, reconociendo a la víctima de la violencia de género el derecho a una atención permanente, urgente, especializada y multidisciplinar.
- Asistencia jurídica. Las víctimas de la violencia de género tendrán derecho a la defensa y representación gratuita de abogado y procurador en todo proceso y procedimiento administrativo que tenga causa directa o indirecta en el maltrato, sin supeditarlo a que previamente acrediten la carencia de medios económicos con una misma dirección letrada ante

cualquier jurisdicción. *(Este derecho viene regulado en el artículo 20 de la Ley Orgánica, el cual ha sido objeto de desarrollo por el Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género).*

- Derechos laborales y prestaciones de Seguridad Social para trabajadores por cuenta ajena y funcionarios víctimas de la violencia de género (reducción o reorganización de su tiempo de trabajo, movilidad geográfica, cambio de centro de trabajo, etc.).

  Derechos laborales y de Seguridad Social, art. 20:

  1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la adaptación de su puesto de trabajo y a los apoyos que precise por razón de su discapacidad para su reincorporación, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

  2. En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social y en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo previstas en el apartado anterior darán lugar a situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como periodo de cotización efectiva a efectos de prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.

  3. Las empresas que formalicen contratos de interinidad, para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo, garantizándose los ajustes razonables que se puedan precisar por razón de discapacidad.

  4. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas y serán remuneradas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

5. A las trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencia de género que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se les considerará en situación de cese temporal de la actividad en los términos previstos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, y se les suspenderá la obligación de cotización durante un período de seis meses, que les serán considerados como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social. Asimismo, su situación será considerada como asimilada al alta.

A los efectos de lo previsto en el párrafo anterior, se tomará una base de cotización equivalente al promedio de las bases cotizadas durante los seis meses previos a la suspensión de la obligación de cotizar.

- Derechos económicos que se sumarán a las ayudas ya existentes a la víctima de la violencia doméstica en general. *(Este derecho viene regulado en el artículo 27 de la Ley Orgánica, el cual ha visto modificado sus apartados 2 y 5 por el Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género).*
- En la llamada por la Ley Tutela institucional, se crean organismos estatales destinados a la lucha en ámbitos superiores al meramente judicial penal o civil como la Delegación especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer (suprimida por el RD 438/2008, de 14 de abril, por el que se aprueba la estructura orgánica de los departamentos ministeriales). Cuyas funciones han pasado a ser desarrolladas por la **Delegación del Gobierno para la Violencia de Género.**

La Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, se crea en base al artículo 29 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección Integral contra la Violencia de Género. Su rango y funciones se establecen a través del Real Decreto 816/2018, de 6 de julio a cuyo tenor se configura como un órgano con rango de dirección general. Como órgano superior se encuentra el Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad del que depende la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad.

Le corresponde a la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género proponer la política del Gobierno contra las distintas formas de violencia contra la mujer por razón de género e impulsar, coordinar y asesorar en todas las medidas que se lleven a cabo en esta materia y, entre otras, las siguientes funciones:

a) El impulso de la aplicación del principio de transversalidad de las medidas destinadas a luchar contra las distintas formas de violencia contra la

mujer por razón de género, velando para que, en su aplicación, se tengan en cuenta las necesidades y demandas específicas de las víctimas que se encuentran en situación de mayor vulnerabilidad.

b) La sensibilización social y la prevención de todas las formas de violencia contra la mujer. Para ello, se impulsará la educación en los valores de igualdad entre mujeres y hombres y el respeto a los derechos fundamentales en colaboración con las Administraciones públicas educativas y se realizarán campañas de información y sensibilización, garantizando el acceso a las mismas de todas las personas con especiales dificultades de integración y, particularmente, de las personas con discapacidad.

c) La promoción de la coordinación y la colaboración entre los distintos servicios competentes para garantizar una actuación integral en relación con la valoración y gestión del riesgo. Con este objetivo, se elaborarán planes y protocolos de actuación que garanticen la ordenación de las actuaciones y procedimientos de prevención, detección, asistencia, protección y persecución de los actos de violencia contra la mujer por razón de género, en colaboración con los Departamentos ministeriales y Administraciones competentes.

d) La promoción de la colaboración, a través de los instrumentos jurídicos adecuados, con las comunidades autónomas y las corporaciones locales para proporcionar asistencia social integral a las mujeres víctimas de la violencia de género, así como a sus hijas e hijos.

- En materia penal se da respuesta firme y contundente a la violencia de género, firmeza que se plasma en unos tipos penales que han venido a instaurar en el Código Penal la llamada discriminación positiva o acción positiva a favor de la mujer, introduciendo nuevos tipos de delito de maltrato para la mujer y otros sujetos especialmente vulnerables que convivan con el autor, nuevos delitos de lesiones agravados, nuevos delitos de amenazas y coacciones, y de quebrantamiento de medidas.

Una de las novedades más trascendentales que introduce la Ley de Protección Integral contra la Violencia de Género es la creación de nuevos órganos judiciales, Juzgados de Violencia sobre la Mujer, que se sitúan en el orden jurisdiccional penal.

La Ley crea también órganos fiscales especializados y secciones de audiencias dedicados a la violencia de género.

La Ley crea el **Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer**, que es un órgano colegiado interministerial, al que corresponde el asesoramiento, evaluación, colaboración institucional, elaboración de informes y estudios y propuestas de actuación en materia de violencia de género. *Está adscrito a la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad a través de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género.*

L

LA LEY 4/2023, DE 28 DE FEBRERO, PARA LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS TRANS Y PARA LA GARANTÍA DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS LGTBI.

En el preámbulo de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI encontramos la justificación de la norma.

El objetivo de la presente ley es desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales (en adelante, LGTBI) erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en España se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad.

Esta ley define las políticas públicas que garantizarán los derechos de las personas LGTBI y remueve los obstáculos que les impiden ejercer plenamente su ciudadanía. Recoge una demanda histórica de las asociaciones LGTBI, que durante décadas han liderado e impulsado la reivindicación de los derechos de estos colectivos.

La igualdad y no discriminación es un principio jurídico universal proclamado en diferentes textos internacionales sobre derechos humanos, reconocido además como un derecho fundamental en nuestro ordenamiento jurídico. El artículo 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos declara que toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en ella, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

En lo relativo a las personas transexuales (en adelante, personas trans), la Clasificación Internacional de Enfermedades de la Organización Mundial de la Salud, en su undécima revisión (CIE-11), de 2018, eliminó la transexualidad del capítulo sobre trastornos mentales y del comportamiento, trasladándola al de «condiciones relativas a la salud sexual», lo que supone el aval a la despatologización de las personas trans.

En el ámbito de la Unión Europea, el Tratado de la Unión Europea establece en sus artículos 2 y 3 la no discriminación como uno de los principales

valores comunitarios. Asimismo, el artículo 19 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea habilita al Consejo a adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Por último, el artículo 21 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea prohíbe la discriminación por razón de orientación sexual.

Por su parte, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos ha señalado que la prohibición de discriminación contemplada en el artículo 14 del Convenio Europeo de Derechos Humanos comprende cuestiones relacionadas con la identidad de género y ha instado a que se garantice el cambio registral del sexo sin el requisito previo de sufrir procedimientos médicos tales como una operación de reasignación sexual o una terapia hormonal.

En el ámbito nacional, el artículo 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Y tal reconocimiento se vincula al artículo 10 de la misma, que establece la dignidad de la persona y el libre desarrollo de la personalidad como fundamentos del orden político y de la paz social. Además, la Constitución establece en su artículo 9.2 la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, y también de remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud.

El derecho al cambio registral de la mención al sexo se basa en el principio de libre desarrollo de la personalidad (artículo 10.1 de la Constitución) y constituye igualmente una proyección del derecho fundamental a la intimidad personal consagrado en artículo 18.1 de la Constitución. A este respecto, el Tribunal Constitucional, en su STC 99/2019, de 18 de julio, estableció que «con ello está permitiendo a la persona adoptar decisiones con eficacia jurídica sobre su identidad. La propia identidad, dentro de la cual se inscriben aspectos como el nombre y el sexo, es una cualidad principal de la persona humana. Establecer la propia identidad no es un acto más de la persona, sino una decisión vital, en el sentido que coloca al sujeto en posición de poder desenvolver su propia personalidad».

ESTRUCTURA. Esta Ley se estructura en un título preliminar, cuatro títulos, cuatro disposiciones adicionales, dos disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y veinte disposiciones finales.

El Título preliminar establece unas disposiciones generales, que precisan el objeto, el ámbito de aplicación de la ley y algunas definiciones básicas.

El Título I se refiere a la actuación de los poderes públicos. El Capítulo I establece los criterios y líneas generales de actuación de los mismos, y

prevé el deber de adecuación de los servicios públicos para reconocer y garantizar la igualdad de trato de las personas LGTBI, el reconocimiento y apoyo institucional de la diversidad en materia de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales y de la diversidad familiar, la divulgación y sensibilización para fomentar el respeto a la diversidad, la introducción de indicadores y procedimientos que permitan conocer las causas y evolución de la discriminación en la elaboración de los estudios, memorias o estadísticas, el principio de colaboración entre Administraciones públicas y el órgano de participación ciudadana, es decir, el Consejo de Participación de las Personas LGTBI.

El Capítulo II establece un conjunto de políticas públicas para promover la igualdad efectiva de las personas LGTBI. Se prevé la elaboración de una Estrategia estatal para la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI, como instrumento principal de colaboración territorial para el impulso, desarrollo y coordinación de las políticas y los objetivos establecidos en la ley. Se establecen, además, diversas medidas que afectan a distintos ámbitos: administrativo; laboral; de la salud; de la educación; de la cultura, el ocio y el deporte; de la publicidad, los medios de comunicación social e internet; de la familia, la infancia y la juventud; y de la acción exterior y la protección internacional.

El Título II incluye un conjunto de medidas para promover la igualdad real y efectiva de las personas trans. El Capítulo I regula la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas y la adecuación documental, reconociendo la voluntad libremente manifestada, despatologizando el procedimiento y eliminando la mayoría de edad para solicitar la rectificación. El Capítulo II, además de establecer unas líneas generales de actuación de los poderes públicos, regula una serie de medidas para promover la igualdad efectiva de las personas trans en diferentes ámbitos: laboral, de la salud y educativo.

El Título III regula los mecanismos para la protección efectiva y la reparación frente a la discriminación y la violencia. El Capítulo I establece las medidas generales de protección y reparación frente a la discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. El Capítulo II regula las medidas específicas de asistencia y protección frente a la violencia basada en LGTBIfobia. El Capítulo III regula las medidas específicas de protección de los derechos de determinadas personas LGTBI en situaciones especiales, como son las personas LGTBI menores de edad, las personas LGTBI con discapacidad o en situación de dependencia, las personas migrantes LGTBI, las personas mayores LGTBI, las personas LGTBI en el ámbito rural y las personas intersexuales.

Por último, el Título IV se ocupa del régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI.

Objeto, art. 1:

1. Esta Ley tiene por finalidad garantizar y promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (en adelante, LGTBI), así como de sus familias.

2. A estos efectos, la Ley establece los principios de actuación de los poderes públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas específicas destinadas a la prevención, corrección y eliminación, en los ámbitos público y privado, de toda forma de discriminación; así como al fomento de la participación de las personas LGTBI en todos los ámbitos de la vida social y a la superación de los estereotipos que afectan negativamente a la percepción social de estas personas.

3. Asimismo, la Ley regula el procedimiento y requisitos para la rectificación registral relativa al sexo y, en su caso, nombre de las personas, así como sus efectos, y prevé medidas específicas derivadas de dicha rectificación en los ámbitos público y privado.

Políticas públicas para promover la igualdad efectiva de las personas LGTBI. Entre un gran número de políticas citadas en la Ley, podemos citar las siguientes:

Empleo público, art. 11:

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, garantizarán los derechos reconocidos en esta ley para el conjunto del personal a su servicio, e implantarán medidas para la promoción y defensa de la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI en el acceso al empleo público y carrera profesional, previa negociación con las organizaciones sindicales de conformidad con la normativa aplicable.

Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas, art. 15:

1. Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.

2. A través del Consejo de Participación de las personas LGTBI se recopilarán y difundirán las buenas prácticas realizadas por las empresas en materia de inclusión de colectivos LGBTI y de promoción y garantía de igualdad y no discriminación por razón de las causas contenidas en esta ley.

Prohibición de terapias de conversión, art. 17:

Se prohíbe la práctica de métodos, programas y terapias de aversión, conversión o contracondicionamiento, en cualquier forma, destinados a modificar la orientación o identidad sexual o la expresión de género de las personas, incluso si cuentan con el consentimiento de la persona interesada o de su representante legal.

Diversidad LGTBI en el ámbito educativo, art. 20:

1. El Gobierno, en el marco de lo dispuesto en el artículo 27 de la Constitución y en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, incluirá entre los aspectos básicos del currículo de las distintas etapas educativas, el principio de igualdad de trato y no discriminación por las causas previstas en esta ley y el conocimiento y respeto de la diversidad sexual, de género y familiar de las personas LGTBI. (...)

Rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas y adecuación documental. El otro aspecto importante desarrollado por la presente Ley es el relativo a la rectificación registral, recogido en los arts. 43 y ss.

Procedimiento para la rectificación registral de la mención relativa al sexo, art. 44:

1. La rectificación de la mención registral del sexo se tramitará y acordará con sujeción a las disposiciones de esta ley y de conformidad con lo establecido en la normativa reguladora del Registro Civil para los procedimientos registrales.

2. La solicitud de iniciación de procedimiento para la rectificación registral de la mención relativa al sexo podrá presentarse por la persona legitimada ante la persona encargada de cualquier Oficina del Registro Civil.

3. El ejercicio del derecho a la rectificación registral de la mención relativa al sexo en ningún caso podrá estar condicionado a la previa exhibición de informe médico o psicológico relativo a la disconformidad con el sexo mencionado en la inscripción de nacimiento, ni a la previa modificación de la apariencia o función corporal de la persona a través de procedimientos médicos, quirúrgicos o de otra índole.

4. Recibida la solicitud se citará a la persona legitimada para que comparezca, asistida por sus representantes legales en el supuesto del artículo 43.2 de esta ley. En dicha comparecencia, la persona encargada del Registro Civil recogerá su manifestación de disconformidad con el sexo mencionado en su inscripción de nacimiento y su solicitud de que, en consecuencia, se proceda a la correspondiente rectificación.

En la comparecencia se deberá incluir la elección de un nuevo nombre propio, salvo cuando la persona quiera conservar el que ostente y ello sea conforme a los principios de libre elección del nombre propio previstos en la normativa reguladora del Registro Civil.

En esta comparecencia, también podrá incluir la petición de traslado total del folio registral cuando a su inscripción de nacimiento le sea aplicable la Ley de 8 de junio de 1957, sobre el Registro Civil.

5. En esta comparecencia inicial, la persona encargada del Registro Civil informará a la persona solicitante de las consecuencias jurídicas de la rectificación pretendida, incluido el régimen de reversión, así como de las medidas de asistencia e información que estén a disposición de la persona solicitante a lo largo del procedimiento de rectificación registral en los ámbitos sanitario, social, laboral, educativo y administrativo, incluyendo medidas de protección contra la discriminación, promoción del respeto y fomento de la igualdad de trato. Igualmente, pondrá en conocimiento de la persona legitimada la existencia de asociaciones y otras organizaciones de protección de los derechos en este ámbito a las que puede acudir.

6. De tratarse de personas menores de dieciocho años y mayores de catorce, todos los intervinientes en el procedimiento tendrán en consideración en todo momento el interés superior de la persona menor, a quien se dará audiencia en los casos del artículo 43.2 de esta ley. La persona encargada del Registro Civil le facilitará la información sobre las consecuencias jurídicas de la rectificación solicitada y toda la información complementaria que proceda en un lenguaje claro, accesible y adaptado a sus necesidades.

7. Tras la información facilitada por la persona encargada del Registro Civil, la persona legitimada suscribirá, de estar conforme, la comparecencia inicial reiterando su petición de rectificación registral del sexo mencionado en su inscripción de nacimiento.

8. En el plazo máximo de tres meses desde la comparecencia inicial reiterando la solicitud de rectificación inicial, la persona encargada del Registro Civil deberá citar a la persona legitimada para que comparezca de nuevo y ratifique su solicitud, aseverando la persistencia de su decisión.

9. Reiterada y ratificada nuevamente la solicitud, la persona encargada del Registro Civil, previa comprobación de la documentación obrante en el expediente, dictará resolución sobre la rectificación registral solicitada

dentro del plazo máximo de un mes a contar desde la fecha de la segunda comparecencia.

10. La resolución será recurrible en los términos previstos en la normativa reguladora del Registro Civil, mediante la interposición de recurso de alzada ante la Dirección General de Seguridad Jurídica y Fe Pública.

11. Cuando se trate de personas con discapacidad, en el procedimiento de rectificación registral de la mención relativa al sexo, se garantizarán los medios y recursos de apoyo, materiales y humanos, incluidas las medidas de accesibilidad y diseño universales, que resulten precisas para que reciban la información, formen y expresen su voluntad, otorguen su consentimiento y se comuniquen e interactúen con el entorno de modo libre.